

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora pertama kali didirikan di Amuntai, Kabupaten Hulu Sungai Utara, pada tanggal 22 September 1961. Memasuki tahun 1978, proses integrasi fakultas ini secara bertahap dialihkan ke Banjarmasin. Meskipun demikian, selama masa transisi tersebut, kegiatan perkuliahan masih berlangsung di dua lokasi, yaitu Amuntai dan Banjarmasin. Baru pada tahun 1980, seluruh aktivitas akademik mahasiswa resmi dipusatkan di Banjarmasin. Dengan demikian, selama 17 tahun sejak pendiriannya, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora beroperasi di Amuntai, dan sejak 1980 hingga tahun 2024, telah menetap di Banjarmasin. Saat ini, fakultas tersebut berada di bawah kepemimpinan Dekan Dr. Dzikri Nirwana, M.Ag.¹

Secara geografis, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari menempati dua lokasi kampus. Kampus I berlokasi di Jalan A. Yani Km. 4,5, RW.5, Kelurahan Kebun Bunga, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Sementara itu, Kampus II terletak di Jalan Trikora Km. 1,5, Kelurahan Kemuning, Kecamatan Banjarbaru Selatan, Kota

¹ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora", 2024, fuh.uin-antasari.ac.id/sejarah/, diakses pada 15 Desember 2024, Banjarmasin.

Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Fakultas ini menaungi lima program studi yang dapat dijelaskan lebih lanjut dalam pembahasan berikutnya.¹

a. Studi Agama-Agama (SAA)

Program Studi Agama-Agama berfokus pada kajian mengenai berbagai bentuk keberagaman yang berkembang dalam kehidupan masyarakat. Lulusan dari program ini diharapkan memiliki kemampuan dalam memahami dan mengelola dinamika keberagaman secara adil serta menciptakan suasana yang harmonis dan damai dalam masyarakat yang plural. Organisasi kemahasiswaan di bawah naungan Program Studi Agama-Agama terdiri dari 23 orang pengurus, yang terbagi ke dalam beberapa divisi, yakni divisi akademik dan intelektual, jurnalistik, serta sosial dan budaya.²

b. Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir (IAT)

Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir mempelajari berbagai cabang ilmu yang berkaitan dengan Al-Qur'an serta pendekatan penafsirannya, dengan tujuan untuk memahami dan memberikan solusi terhadap persoalan-persoalan keagamaan dalam masyarakat berdasarkan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Al-Qur'an. Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir terdiri atas 42 orang pengurus yang terbagi dalam sejumlah divisi, yaitu divisi pengembangan sumber daya mahasiswa dan organisasi, keagamaan dan hubungan masyarakat, media kreatif, serta kajian ilmiah.³

¹ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora", 2024, fuh.uin-antasari.ac.id/sejarah/, diakses pada 15 Desember 2024, Banjarmasin.

² Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora", 2024, fuh.uin-antasari.ac.id/sejarah/, diakses pada 15 Desember 2024, Banjarmasin.

³ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora", 2024, fuh.uin-antasari.ac.id/sejarah/, diakses pada 15 Desember 2024, Banjarmasin.

c. Aqidah dan Filsafat Islam (AFI)

Program Studi Aqidah dan Filsafat Islam mengkaji bagaimana pemahaman yang benar terhadap ajaran Islam dapat membentuk keyakinan bahwa agama merupakan fondasi utama dalam kehidupan bermasyarakat, yang relevan hingga era kontemporer. Program ini juga menitikberatkan pada pendalaman prinsip-prinsip dasar keagamaan, khususnya dalam bidang tauhid dan aqidah. Himpunan Mahasiswa Program Studi Aqidah dan Filsafat Islam terdiri dari 35 pengurus yang terbagi dalam beberapa divisi, yaitu divisi pemberdayaan kaderisasi mahasiswa, divisi akademik dan kemahasiswaan, serta divisi media dan informasi.⁴

d. Psikologi Islam (PI)

Program Studi Psikologi Islam berfokus pada kajian, pemahaman, dan pendalaman ilmu psikologi yang berpijak pada nilai-nilai keislaman serta menganalisis perilaku manusia. Tujuan utama dari program ini adalah mencetak lulusan yang mampu memahami dan menangani permasalahan psikologis melalui pendekatan keilmuan psikologi yang disinergikan dengan ajaran Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis. Sementara itu, Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Islam terdiri atas 29 pengurus yang terbagi ke dalam beberapa divisi, meliputi divisi advokasi keagamaan, media dan pemasaran, kajian intelektual psikologi, pengembangan sumber daya mahasiswa, serta hubungan internal antaranggota.⁵

⁴ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora", 2024, fuh.uin-antasari.ac.id/sejarah/, diakses pada 15 Desember 2024, Banjarmasin.

⁵ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora", 2024, fuh.uin-antasari.ac.id/sejarah/, diakses pada 15 Desember 2024, Banjarmasin.

e. Ilmu Hadis (ILHA)

Program Studi Ilmu Hadis merupakan salah satu program studi yang baru dibuka dan secara resmi mulai beroperasi pada tahun 2023. Program ini didirikan sebagai pusat pengembangan keilmuan yang berfokus pada studi hadis dan tradisi kenabian, dengan penekanan pada keunggulan akademik dan pembentukan karakter yang berakhlak. Tujuan utama dari program ini adalah menyelenggarakan proses pendidikan dan pengajaran yang tidak hanya berbasis pada ilmu-ilmu keislaman, tetapi juga terintegrasi dengan pendekatan dari ilmu sosial dan humaniora.⁶ Namun saat penelitian ini dilaksanakan jurusan ilmu hadis belum ada himpunan mahasiswa jurusan.

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Menjadi pusat pengembangan ilmu keislaman dan humaniora yang berkualitas tinggi serta berlandaskan pada nilai-nilai akhlak yang baik.

b. Misi

- a) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dalam bidang ilmu keislaman dan humaniora yang terintegrasi dengan ilmu-ilmu sosial.
- b) Mengembangkan penelitian di bidang ilmu keislaman dan humaniora yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

⁶ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

- c) Membangun kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung pemberdayaan masyarakat dan humaniora yang berkualitas tinggi serta berlandaskan pada nilai-nilai akhlak yang baik.

c. Tujuan

- 1) Mencetak lulusan yang memiliki penguasaan mendalam terhadap disiplin ilmu keushuluddinan yang terintegrasi secara harmonis dengan pendekatan ilmu sosial dan humaniora.
- 2) Menghasilkan karya-karya penelitian di bidang keushuluddinan yang bersinergi dengan perspektif ilmu sosial dan humaniora serta memiliki relevansi terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat.
- 3) Melaksanakan program pemberdayaan masyarakat yang sejalan dengan kompetensi keilmuan dalam bidang keushuluddinan dan humaniora.⁷

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu mulai Oktober hingga Desember 2024, dengan lokasi penelitian berada di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, UIN Antasari Banjarmasin. Pada tanggal 4 Oktober 2024, peneliti melakukan permintaan data terkait jumlah pengurus himpunan mahasiswa jurusan yang berada di lingkungan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora. Selain itu, studi awal turut dilakukan melalui kegiatan observasi dan wawancara kepada tiga orang perwakilan pengurus, yang dilaksanakan pada tanggal 8 dan 12

⁷ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, "Profil Fakultas Ushuluddin dan Humaniora", 2024, fuh.uin-antasari.ac.id/sejarah/, diakses pada 15 Desember 2024, Banjarmasin.

Oktober 2024. Uji coba instrumen penelitian (*tryout*) dilakukan pada tanggal 17 hingga 25 Oktober 2024 melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan platform Google Form. Selanjutnya, pengumpulan data tahap pertama dilakukan pada tanggal 18 hingga 25 Oktober 2024 dengan membagikan kuesioner kepada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Agama Islam di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Antasari Banjarmasin. Kemudian, pada tahap berikutnya, mulai tanggal 26 Oktober hingga 3 Desember 2024, pengumpulan data dilanjutkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, juga melalui media Google Form.

C. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan prosedur yang dilakukan untuk menilai tingkat kevalidan suatu instrumen penelitian. Validitas berkaitan erat dengan kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian.⁸ Dalam penelitian ini, uji validitas dilaksanakan terhadap 30 responden yang merupakan anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Hasil dari uji ini akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS *for Windows* versi 26. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* $df = n-2$. Dalam hal ini n

⁸ Azwar, *Metode Penelitian*.

berarti jumlah sampel yaitu 30 orang. Pada penelitian ini, besarnya df diperoleh dari $30-2 = 28$ dengan $\alpha 0,05$ $r_{tabel} = 0,374$. Maka dari itu kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, item dinyatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, item dinyatakan tidak valid.

Skala kepercayaan diri terdiri dari 20 butir item yang kemudian diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

TABEL 4. 1 HASIL UJI VALIDITAS KEPERCAYAAN DIRI

No. Item	<i>Corrected item-total correlation (r_{hitung})</i>	R_{tabel}	Keterangan
1	0,560	0,374	Valid
2	0,518	0,374	Valid
3	0,609	0,374	Valid
4	0,612	0,374	Valid
5	0,535	0,374	Valid
6	0,711	0,374	Valid
7	0,587	0,374	Valid
8	0,700	0,374	Valid
9	0,586	0,374	Valid
10	0,730	0,374	Valid
11	0,733	0,374	Valid
12	0,793	0,374	Valid
13	0,740	0,374	Valid
14	0,554	0,374	Valid
15	0,532	0,374	Valid
16	0,729	0,374	Valid
17	0,560	0,374	Valid
18	0,665	0,374	Valid
19	0,477	0,374	Valid
20	0,650	0,374	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh butir item variabel *self confidence* dinyatakan valid karena dilihat dari $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,374).

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Transformasional

Skala kepemimpinan transformasional terdiri dari 18 butir item yang kemudian diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut

TABEL 4. 2 HASIL VALIDITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No. Item	<i>Corrected item-total correlation (r_{hitung})</i>	R_{tabel}	Keterangan
1	0,666	0,374	Valid
2	0,402	0,374	Valid
3	0,691	0,374	Valid
4	0,534	0,374	Valid
5	0,728	0,374	Valid
6	0,677	0,374	Valid
7	0,579	0,374	Valid
8	0,541	0,374	Valid
9	0,737	0,374	Valid
10	0,604	0,374	Valid
11	0,750	0,374	Valid
12	0,529	0,374	Valid
13	0,566	0,374	Valid
14	0,688	0,374	Valid
15	0,584	0,374	Valid
16	0,603	0,374	Valid
17	0,318	0,374	Tidak Valid
18	0,564	0,374	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 1 item yang tidak valid yaitu item ke 17. Item-item tersebut dinyatakan gugur karena dilihat dari nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,374).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana konsistensi instrumen pengukuran dalam penggunaannya. Hal ini mencakup evaluasi terhadap stabilitas hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut ketika diuji berulang kali pada waktu

yang berbeda.⁹ Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS *for Windows* versi 26, menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan apakah instrumen pengukuran tersebut dapat dianggap reliabel, dapat merujuk pada pedoman interpretasi reliabilitas yang dikemukakan oleh Guilford sebagai berikut:

TABEL 4. 3 INTERPRETASI RELIABILITAS GUILFORD

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Reliabel	> 0.9
Reliabel	$0.7 - 0.9$
Cukup Reliabel	$0.4 - 0.7$
Kurang Reliabel	$0.2 - 0.4$
Tidak Reliabel	< 0.2

TABEL 4. 4 HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepercayaan Diri	0.918	Sangat Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0.898	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,80. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

⁹ Neolaka, *Metode Penelitian Dan Statistik*.

D. Analisis Deskriptif Responden

Penelitian ini menjadikan pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan di lingkungan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara online melalui tautan Google Form, yang diisi secara mandiri oleh para pengurus himpunan mahasiswa tersebut. Data primer yang terkumpul selanjutnya dianalisis untuk mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan kategori jenis kelamin dan program studi asal.

1. Kategorisasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategorisasi responden berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh 56 responden maka diperoleh data sebagai berikut:

TABEL 4. 5 KATEGORISASI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	39,3%
Perempuan	34	60,7%
Total	56	100%

Merujuk pada data yang disajikan dalam Tabel 4.5, dari total 56 responden, terdapat 22 orang pengurus berjenis kelamin laki-laki yang setara dengan 39,3%, sementara pengurus perempuan berjumlah 34 orang atau sebesar 60,7%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepengurusan Himpunan Mahasiswa Jurusan di

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin didominasi oleh mahasiswa perempuan..

2. Kategorisasi Responden Berdasarkan Jurusan

Kategorisasi responden berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh 56 responden maka diperoleh data sebagai berikut:

TABEL 4. 6 KATEGORISASI RESPONDEN BERDASARKAN JURUSAN

Jurusan	Jumlah	Persentase
Studi Agama – Agama	15	26,8%
Ilmu Al-qur'an dan Tafsir	15	26,8%
Aqidah Filsafat Islam	13	23,2%
Psikologi Islam	13	23,2%
Total	56	100%

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.6, dari total 56 responden, terdapat 15 orang yang berasal dari Himpunan Mahasiswa Jurusan Studi Agama-Agama, yang mewakili 26,8% dari keseluruhan sampel. Jumlah yang sama, yaitu 15 responden atau 26,8%, juga berasal dari Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir. Sementara itu, sebanyak 13 responden atau 23,2% tercatat sebagai pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Aqidah dan Filsafat Islam, dan 13 responden lainnya atau sebesar 23,2% berasal dari Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi Islam.

3. Kategorisasi Responden Berdasarkan Umur

Kategorisasi responden berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh 56 responden maka diperoleh data sebagai berikut:

TABEL 4. 7 KATEGORISASI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Umur	Jumlah	Persentase
21	15	26,8%
22	15	26,8%
23	13	23,2%
24	13	23,2%
Total	56	100%

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.7, dari total 56 responden, terdapat 15 orang yang berumur 21 sebanyak 26,8% dari keseluruhan sampel. Jumlah yang sama, yaitu 15 responden atau 26,8%, juga berumur 22. Sementara itu, sebanyak 13 responden atau 23,2% tercatat berumur 23, dan 13 responden lainnya atau sebesar 23,2% berumur 24.

E. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengkaji data dengan cara menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan secara objektif.¹⁰ Proses ini dilakukan tanpa niatan untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum atau melakukan generalisasi.

1. Analisis Deskriptif Kepercayaan Diri (X)

Instrumen yang diterapkan untuk mengukur tingkat kepercayaan diri dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari teori Peter Luster. Terdapat 20 item pertanyaan yang telah diuji validitasnya dan dinyatakan valid, di mana setiap item menawarkan 4 pilihan jawaban. Oleh karena itu, diperoleh nilai

¹⁰ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, 1999.

minimum, nilai maksimum, rentang, rata-rata, dan deviasi standar yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum } (X_{\min}) = 1 \times 20 = 20$$

$$\text{Skor maksimum } (X_{\max}) = 4 \times 20 = 80$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min}$$

$$= 80 - 20 = 60$$

$$\text{Mean } (M) = (X_{\min} + X_{\max}) / 2$$

$$= (20+80)/2 = 50$$

$$\text{Standar Deviasi } (SD) = \text{Range}/6$$

$$= 60 : 6 = 10$$

Untuk mengetahui kategori rendah, sedang, dan tinggi nilai subjek, maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

TABEL 4. 8 KATEGORI TINGKAT KEPERCAYAAN DIRI

Variabel	Kategori	Perhitungan
Kepercayaan Diri	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 50 - 10$ $= X < 40$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 50 - 10 \leq X < 50 + 10$ $= 40 \leq X < 60$
	Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $= 50 + 10 \geq X$ $= 60 \geq X$

Setelah melihat tabel 4.8 di atas, diperoleh hasil kategorisasi data variable kepercayaan diri sebagai berikut:

TABEL 4. 9 HASIL DATA KATEGORISASI VARIABEL KEPERCAYAAN DIRI

Kategori

	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	10	17,9	17,9	17,9
	Tinggi	46	82,1	82,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Mengacu pada data yang tercantum dalam Tabel 4.9, diketahui bahwa tidak terdapat satupun responden yang berada dalam kategori kepercayaan diri rendah (0%). Sebanyak 10 orang pengurus atau 17,9% termasuk dalam kategori sedang, sementara mayoritas responden, yaitu 46 orang atau sebesar 82,1%, berada pada kategori kepercayaan diri tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kepercayaan diri pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin tergolong tinggi.

2. Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transformasional (Y)

Instrumen yang diterapkan untuk mengukur tingkat kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari teori Bernard M. Bass. Terdapat 17 item pertanyaan yang telah diuji validitasnya dan dinyatakan valid, di mana setiap item menawarkan 4 pilihan jawaban. Oleh karena itu, diperoleh nilai minimum, nilai maksimum, rentang, rata-rata, dan deviasi standar yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor minimum (X}_{\min}) &= 1 \times 17 = 17 \\
 \text{Skor maksimum (X}_{\max}) &= 4 \times 17 = 68 \\
 \text{Range} &= X_{\max} - X_{\min} \\
 &= 68 - 17 = 51 \\
 \text{Mean (M)} &= (X_{\min} + X_{\max}) / 2 \\
 &= (17+68)/2 = 42,5 \\
 \text{Standar Deviasi (SD)} &= \text{Range}/6 \\
 &= 42,5 : 6 = 7
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui kategori rendah, sedang, dan tinggi nilai , oleh karena itu dapat dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

TABEL 4. 10 KATEGORI TINGKAT KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Variabel	Kategori	Perhitungan
Kepemimpinan Transformasional	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 42,5 - 7$ $= X < 35,5$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 42,5 - 7 \leq X < 42,5 + 7$ $= 35,5 \leq X < 49,5$
	Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $= 42,5 + 7 \geq X$ $= 49,5 \geq X$

Merujuk tabel 4.8 di atas, didapatkan hasil kategorisasi data variabel kepemimpinan transformasional yaitu:

TABEL 4. 11 HASIL DATA KATEGORISASI VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	12	21,4	5,4	5,4
	Tinggi	44	78,6	78,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan data pada Tabel 4.11, tidak ditemukan responden yang berada dalam kategori kepemimpinan transformasional rendah (0%). Sebanyak 12 orang pengurus atau setara dengan 21,4% termasuk dalam kategori sedang, sedangkan mayoritas, yaitu 44 orang atau 78,6%, berada dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tingkat kepemimpinan transformasional di kalangan pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin tergolong tinggi.

F. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu metode yang digunakan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05,

maka data dianggap tidak berdistribusi normal.¹¹ Uji normalitas ini dilakukan menggunakan SPSS versi 26 untuk *Windows* dengan menerapkan analisis *one sample Kolmogorov-Smirnov*, yang menghasilkan data sebagai berikut.

TABEL 4. 12 HASIL UJI NORMALITAS

N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.45057242
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.087
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: SPSS *for windows* 26

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi 0,05.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas diperlukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan dan linear antara dua variabel atau lebih.¹² Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak

¹¹ M Teguh Saefuddin Teguh, Tia Norma Wulan, and Dase Erwin Juansah, "Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif Dan Kualitatif Pada Metode Penelitian," *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 8, no. 3 (2023): 5962–74.

¹² Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*.

SPSS versi 26 untuk Windows, dengan memperhatikan nilai signifikansi *Deviation from Linearity*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas *Deviation from Linearity* kurang dari 0,05, maka variabel tersebut memiliki hubungan yang linear.
- b. Jika nilai probabilitas *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05, maka variabel tersebut memiliki hubungan yang tidak linear.

TABEL 4. 13 HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepemimpinan Transformasional * Self Confidence	Between Groups	(Combined)	3380.595	31	109.051	4.281	.000
		Linearity	2357.948	1	2357.948	92.569	.000
		Deviation from Linearity	1022.647	30	34.088	1.338	.234
	Within Groups		611.333	24	25.472		
	Total		3991.929	55			

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, nilai signifikansi *Deviation from Linearity* tercatat sebesar 0,234, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan linear antara variabel kepercayaan diri dan kepemimpinan transformasional.

3. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi sama dengan atau lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.¹³ Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas tersebut

TABEL 4. 14 HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.644	2.020		.025
	Self Confidence	-.007	.041	-.024	.861

Sumber: SPSS 26 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,861 lebih dari 0,05. Artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dari data penelitian karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05.

G. Analisis Deskriptif Aspek

Analisis deskriptif aspek bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi yang

¹³ Rusydi, "Konsep Taubat Menurut Imam Al-Ghazali," *Jurnal Manthiq* IV, no. 2 (2019): 93–94.

diberikan oleh setiap aspek atau indikator dari variabel independen dan variabel dependen.¹⁴ Untuk melaksanakan analisis deskriptif aspek, rumus yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

1. Kepercayaan Diri (X)

a. Aspek Percaya pada Kemampuan Diri (1,2,3,4)

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{543}{2679} \times 100\% \\ &= 20\% \end{aligned}$$

b. Aspek Penerimaan Diri (5,6,7,8)

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{534}{2679} \times 100\% \\ &= 19\% \end{aligned}$$

c. Aspek Tidak Mudah Terpengaruh Orang Lain (9,11,12)

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{534}{2679} \times 100\% \\ &= 19\% \end{aligned}$$

d. Aspek Pengelolaan Emosi (13,14,15,16)

¹⁴ Azwar, *Metode Penelitian*.

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{678}{2679} \times 100\% \\
&= 24\%
\end{aligned}$$

e. Aspek Optimisme (17,18,19,20)

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{524}{2679} \times 100\% \\
&= 18\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan terhadap variabel kepercayaan diri yang terdiri dari 5 aspek, diperoleh hasil persentase sebagai berikut: aspek 1 sebesar 20%, aspek 2 sebesar 19%, aspek 3 sebesar 19%, aspek 4 sebesar 24%, dan aspek 5 sebesar 18%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap aspek memberikan kontribusi yang setara terhadap total variabel kepercayaan diri, dengan masing-masing terdiri dari 20 butir pernyataan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora mempunyai kepercayaan diri yang tinggi pada rasa yakin dengan kemampuan diri pada tugas di organisasinya.

2. Kepemimpinan Transformasional (Y)

a. Aspek Karakteristik Pemimpinan (21,22,23)

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{419}{2326} \times 100\% \\
&= 18\%
\end{aligned}$$

b. Aspek Budaya Organisasi (24,25,26)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{417}{2326} \times 100\%$$

$$= 18\%$$

c. Aspek Lingkungan Eksternal (27,28)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{265}{2326} \times 100\%$$

$$= 11\%$$

d. Aspek Keterampilan dan Kompetensi (29,30,31)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{405}{2326} \times 100\%$$

$$= 17\%$$

e. Aspek Kecerdasan Emosional Pemimpin (32,33,34,35)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{548}{2326} \times 100\%$$

$$= 24\%$$

f. Aspek Pengaruh Sosial (36,38)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{272}{2326} \times 100\%$$

$$= 12\%$$

Berdasarkan analisis terhadap variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 6 aspek, diperoleh persentase sebagai berikut: aspek 1 sebesar 18%, aspek 2 sebesar 18%, aspek 3 sebesar 11%, aspek 4 sebesar 17%, aspek 5 sebesar 24%, dan aspek 6 sebesar 12%. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling berkontribusi terhadap variabel kepemimpinan transformasional adalah aspek 5, yaitu kecerdasan emosional. Dalam aspek ini, terdapat indikator mengenai pengelolaan diri (*self-management*) yang terdiri dari 17 butir pertanyaan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora menunjukkan tingkat kepemimpinan transformasional yang tinggi dalam hal pengelolaan diri dan emosional mereka.

H. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji statistik t merupakan uji statistik yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat. Uji parsial dilaksanakan dengan cara membandingkan nilai α (alpha) dengan p-value. Jika p-value kurang dari α (0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika p-value lebih besar dari α (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu,

pengambilan keputusan dalam uji t juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka H0 diterima; sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H0 ditolak.¹⁵ Untuk menentukan nilai t tabel dalam penelitian ini, digunakan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \mathbf{T\ tabel} &= (\alpha/2; n - k - 1) \\ &= (0.05/2; 56 - 2 - 1) = \mathbf{(0,025 ; 53)} \end{aligned}$$

T tabel = 2.005

TABEL 4. 15 HASIL UJI T

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.810	3.336	3.840	.130
	Self Confidence	.600	.068	.769	.000

Sumber: SPSS 26 for Windows

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat disimpulkan dari hasil uji t bahwa nilai signifikansi tercatat sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung adalah 8,828, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,005. Oleh karena itu, berdasarkan nilai signifikansi dan t tabel, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepercayaan diri dan kepemimpinan transformasional pada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin,

¹⁵ Bennis, Warren & Nanus, *Leaders: Strategies for Taking Charge*.

sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak.

Selanjutnya, untuk hasil regresi linear sederhana, interpretasi dapat disampaikan sebagai berikut:

α : Nilai konstanta dari *Unstandardized Coefficients* adalah 12,810. Angka ini menunjukkan bahwa jika tidak ada kepercayaan diri, maka nilai konsisten kepemimpinan transformasional adalah 12,810.

b : Koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,600. Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1% dalam kepercayaan diri akan menyebabkan peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 0,600.

Karena nilai regresi yang diperoleh bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional. Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 12,810 + 0,600 X$.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mempengaruhi variabel dependen.¹⁶

¹⁶ R. Sekaran, U., & Bougie, *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Hoboken: John Wiley and Sons, 2016).

TABEL 4. 16 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.583	5.501

a. Predictors: (Constant), Self Confidence

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai dari R Square adalah sebesar 0,591 atau 59,1% sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap variabel kepemimpinan transformasional sebesar 59,1%. Sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

I. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kepercayaan diri serta kepemimpinan transformasional pada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, sekaligus menganalisis apakah terdapat pengaruh antara kepercayaan diri terhadap kepemimpinan transformasional di kalangan pengurus tersebut. Pengukuran kepercayaan diri dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari teori Peter Lauster, sementara pengukuran kepemimpinan transformasional didasarkan pada teori Bernard M. Bass. Instrumen pengukuran untuk kedua variabel telah melalui tahap uji coba (*try out*) guna menguji validitas dan reliabilitasnya. Hasil *try out* menunjukkan bahwa

seluruh 20 item pada skala kepercayaan diri dinyatakan valid, sedangkan pada skala kepemimpinan transformasional dari total 18 item, satu item dinyatakan tidak valid, sehingga hanya 17 item yang digunakan dalam pengumpulan data. Nilai reliabilitas yang diperoleh untuk instrumen kepercayaan diri adalah 0,918, sedangkan untuk kepemimpinan transformasional sebesar 0,898.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kapasitas individu dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, serta memfasilitasi pengembangan potensi orang lain agar mampu melaksanakan tugas secara optimal demi tercapainya tujuan tertentu. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas memberikan arahan, tetapi juga memiliki peran penting dalam membina serta memberdayakan anggota untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.¹⁷

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan pengaruh positif kepada bawahannya untuk mencapai perubahan yang lebih baik dalam organisasi. Gaya ini menekankan pada kemampuan pemimpin dalam mendorong perubahan sikap, nilai, dan keyakinan anggota organisasi demi mencapai visi jangka panjang. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga membentuk nilai, visi, dan budaya organisasi yang kuat. Dalam konteks organisasi, gaya kepemimpinan ini terbukti

¹⁷ Sijie Feng, "Job Satisfaction, Management Sentiment, and Financial Performance: Text Analysis with Job Reviews from Indeed.Com," *International Journal of Information Management Data Insights* 3, no. 1 (2023): 100155, <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2023.100155>.

meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan komitmen organisasi.¹⁸

Untuk mencapai kinerja organisasi, maka penting adanya kepemimpinan transformasional pada pengurus organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat dipengaruhi oleh penerapan kepercayaan diri yang bertujuan untuk menciptakan keyakinan dan visi yang kuat. Kepercayaan diri adalah suatu keyakinan akan kemampuan diri sendiri sehingga individu tidak merasa cemas dalam bertindak dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Kepercayaan diri merupakan hal penting dalam berorganisasi karena membantu individu untuk menyampaikan ide, mengambil keputusan, dan berkontribusi secara aktif dalam kegiatan organisasi.¹⁹

Individu yang memiliki kepercayaan diri cenderung lebih mampu menyampaikan pendapat tanpa ragu, menghadapi konflik secara konstruktif, serta berani mengambil tanggung jawab dalam kepemimpinan maupun kerja tim. Seseorang yang percaya diri akan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas dan berani menghadapi tantangan yang muncul di lingkungan sosial, termasuk organisasi.²⁰ Selain itu, kepercayaan diri menciptakan kesiapan mental yang kuat, sehingga seseorang dapat beradaptasi dengan baik terhadap dinamika kelompok. Dalam konteks organisasi, kepercayaan diri juga berkaitan erat dengan kemampuan berkolaborasi dan mempengaruhi orang lain secara positif. Oleh karena itu, menumbuhkan kepercayaan diri di

¹⁸ Miftah Fariz et al., "Journal of Sport Coaching and Physical Education Jiwa Kepemimpinan Dan Tanggung Jawab Mahasiswa Olahraga" 6, no. 2 (2021): 87–94.

¹⁹ Zahara, "Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Interaksi Sosial Pada Mahasiswa Universitas Potensi Utama Medan."

²⁰ Madhy, Purba, and Nafeesa, "Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kepercayaan Diri Pada Mahasiswa / I Stambuk 2019 Universitas Medan Area."

kalangan anggota organisasi merupakan langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja tim dan kualitas kepemimpinan.²¹

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh hasil yang menjawab dari rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat Kepercayaan Diri dan Kepemimpinan Transformasional pada Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin terbagi ke dalam beberapa kategori. Kategori rendah mencakup 0%, kategori sedang mencapai 17,9%, dan kategori tinggi sebesar 82,1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, tingkat kepercayaan diri pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan tingkat tersebut, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Peter Lauster, dapat dinyatakan bahwa rata-rata pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin memiliki kepercayaan diri yang tinggi.²² Hal ini berarti mereka merasa yakin terhadap kemampuan diri, tidak mudah ragu, serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam berbagai konteks sosial maupun

²¹ Jesinta Rini, *Memupuk Rasa Kepercayaan Diri* (Jakarta: PT. Gramedi, 1995).

²² Peter, *Test Your Own Mental Health*.

profesional.

Tingkat kepercayaan diri ini juga termasuk tingkat optimal dalam teori Desmita yaitu kepercayaan diri yang berkembang secara sehat akan membantu individu dalam berinteraksi sosial dan berprestasi di lingkungan pendidikan maupun kerja. Tingkat kepercayaan diri akan berpengaruh terhadap prestasi belajar, hubungan sosial, dan perkembangan psikologis seseorang.²³

Hal ini juga sejalan dengan teori Bandura yang menjelaskan bahwa *self-confidence* merupakan bagian dari konsep *self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi situasi tertentu. Ia mengemukakan bahwa tingkat kepercayaan diri seseorang dibentuk oleh empat sumber yaitu pengalaman langsung (*mastery experience*), pengalaman vikarius (melihat orang lain sukses), persuasi sosial, dan kondisi fisiologis emosional. Semakin kuat 4 sumber ini, maka semakin tinggi pula tingkat kepercayaan diri seseorang.²⁴

Kepercayaan diri juga dijelaskan dalam Qs. *Ali Imran:139*. Ayat ini mengingatkan bahwa kekalahan tidak seharusnya membuat mereka kehilangan harapan, karena keimanan dan kedekatan dengan Allah adalah sumber kekuatan dan keunggulan yang hakiki. Dalam penjelasannya, Quraish Shihab menekankan bahwa ayat ini mengajarkan pentingnya

²³ Desmita, *Psikologi Perkembangan Peserta Didik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005).

²⁴ Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*.

percaya diri bagi seorang mukmin. Kepercayaan diri yang dimaksud di sini bukanlah sombong atau angkuh, tetapi bersumber dari iman kepada Allah dan keyakinan bahwa bantuan dan pertolongan-Nya selalu ada bagi orang-orang yang beriman. Beliau menegaskan bahwa seorang mukmin harus selalu memiliki sikap optimistis dan percaya diri, bahkan dalam kondisi sulit. Rasa percaya diri ini tumbuh dari keyakinan bahwa selama seseorang tetap teguh dalam keimanan dan bertindak sesuai ajaran-Nya, mereka akan meraih kejayaan, baik di dunia maupun akhirat. Oleh karena itu, ayat ini mengandung pesan bahwa kepercayaan diri seorang Muslim terletak pada keyakinan akan janji Allah dan ketetapan-Nya, bukan semata pada hal-hal duniawi.²⁵

Dalam organisasi atau kepemimpinan, ayat ini mengajarkan bahwa kepercayaan diri harus dibangun dengan keyakinan terhadap nilai, tujuan, dan dukungan spiritual. Seorang pemimpin atau anggota organisasi yang menjadikan keimanannya sebagai sumber kekuatan akan lebih tegar, tahan uji, dan mampu memberi semangat kepada timnya.²⁶

Adapun penjelasan terkait kategorisasi sedang berdasarkan teori Lauster yaitu kondisi di mana individu memiliki rasa percaya diri, namun masih ragu-ragu dalam situasi tertentu, terutama saat menghadapi tekanan sosial atau tugas baru. Individu dalam kategori ini kadang percaya akan

²⁵ Shihab, "Tafsir Al-Misbah."

²⁶ Ahmad Mustafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi, Jilid 2*. (Bandung: Pustaka Azzam, 2001).

kemampuannya, tapi tidak konsisten dan membutuhkan dukungan atau validasi dari lingkungan.²⁷

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin terbagi ke dalam beberapa kategori. Kategori rendah mencakup 0%, kategori sedang mencapai 21,4%, dan kategori tinggi sebesar 78,6%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, tingkat kepemimpinan transformasional pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin berada pada kategori tinggi.²⁸

Berdasarkan tingkat tersebut, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass, kepemimpinan transformasional yang tinggi ditandai oleh pemimpin yang secara konsisten mampu menginspirasi, memotivasi, membimbing, dan memberdayakan pengikutnya. Hal ini memungkinkan pengikut untuk mencapai kinerja yang melebihi standar serta mengutamakan kepentingan kolektif di atas kepentingan pribadi.²⁹

Dalam bukunya, Bass juga menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi inti (4I's), dan pemimpin transformasional yang berada pada tingkat tinggi akan menunjukkan seluruh dimensi ini secara kuat yaitu *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal),

²⁷ Peter, *Tes Kepercayaan Diri (Der Persönlichkeits Test)*.

²⁸ Lauster and Gulo, "Tes Kepribadian."

²⁹ Bass and Bass Bernard, "Leadership and Performance beyond Expectations."

Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) dan *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual). Pemimpin dengan tingkat kepemimpinan transformasional yang tinggi tidak hanya mengarahkan bawahan untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga mengubah nilai, sikap, dan aspirasi mereka agar sesuai dengan visi organisasi yang lebih besar.³⁰

Kepemimpinan transformasional dalam organisasi pada kategori tinggi ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam membawa perubahan positif dan mendalam terhadap sistem, budaya, serta perilaku anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Tichy dan Devanna yaitu kepemimpinan transformasional adalah proses sadar di mana seorang pemimpin berusaha menciptakan visi, membentuk komitmen, dan mendorong perubahan organisasi yang fundamental melalui hubungan emosional dan intelektual dengan para pengikutnya.³¹

Pemimpin yang berada dalam kategori tinggi dari gaya ini mampu menginspirasi tim dengan visi strategis yang jelas, memperlihatkan integritas, serta memberikan ruang bagi inovasi dan pengembangan individu. Dalam praktiknya juga terkait dengan teori Robbins yaitu pemimpin transformasional yang tinggi tidak hanya berperan sebagai pengarah, melainkan juga sebagai agen perubahan yang menggerakkan motivasi intrinsik anggota organisasi agar bertindak secara sukarela demi

³⁰ B. J. Bass, B. M., & Avolio, *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational* (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1994).

³¹ Tichy, Noel M., & Devanna, *The Transformasional Leader*.

kemajuan bersama. Hal ini memperkuat efektivitas organisasi, mempercepat adaptasi terhadap perubahan lingkungan, serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan secara menyeluruh.³²

Adapun penjelasan terkait kategori sedang yaitu mencerminkan situasi di mana pemimpin telah menunjukkan beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional, namun belum secara konsisten atau menyeluruh menerapkan keempat dimensinya (*idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*). Hal ini sejalan dengan teori Bass yang mana pemimpin dengan tingkat transformasional sedang cenderung mampu memberikan motivasi dan menjadi inspirasi dalam konteks tertentu, namun kurang intens dalam memberikan perhatian individual atau mendorong pemikiran inovatif secara berkelanjutan. Artinya, mereka memiliki potensi untuk menjadi pemimpin transformasional yang efektif, namun penerapannya masih bersifat parsial atau tergantung pada situasi dan karakter bawahan.³³

Sementara itu, hal ini juga berkaitan dengan teori Stone, Russell, dan Patterson yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tingkat sedang terlihat pada pemimpin yang mulai memfasilitasi perubahan dan membangun hubungan emosional dengan pengikut, tetapi belum sepenuhnya mampu menggerakkan perubahan nilai atau budaya organisasi. Dalam praktiknya, mereka dapat menciptakan suasana kerja yang

³² T. A Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior (16th Ed.)* (Essex: Pearson Education., 2015).

³³ Bass and Bass Bernard, "Leadership and Performance beyond Expectations."

mendukung, tetapi masih membutuhkan penguatan dalam hal visi jangka panjang, inovasi, dan pengembangan individu secara mendalam. Kategori ini mencerminkan fase transisi antara kepemimpinan transaksional menuju transformasional sepenuhnya.³⁴

2. Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kepemimpinan Transformasional pada Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung tercatat sebesar 8,828, yang lebih besar daripada t tabel yang bernilai 2,005. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepercayaan diri dan kepemimpinan transformasional pada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Model persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 12,810 + 0,600 X$. Angka ini mengindikasikan bahwa jika tidak terdapat kepercayaan diri (X), maka nilai konsisten kepemimpinan transformasional (Y) adalah 12,810. Di sisi lain, jika terdapat peningkatan 1% dalam kepercayaan diri (X), maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,600.

³⁴ K. Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, "Transformational versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus. , 349–361.," *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 2004.

Hasil tersebut didukung hasil penelitian terdahulu oleh Saputro dkk, yang menyatakan bahwa karyawan teknik PT Perkebunan Nusantara IX, ditemukan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis melalui kepercayaan diri (koefisien 0,336) lebih besar dibanding pengaruh langsung (0,268). Artinya, kepemimpinan transformasional meningkatkan kepercayaan diri, yang kemudian berdampak signifikan pada kesejahteraan psikologis.³⁵

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung yaitu oleh Warlizasusi, dkk, dalam studi mereka di IAIN Curup, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung meningkatkan *self-efficacy* dosen, yang juga berpengaruh positif langsung terhadap kinerja mereka. Model jalur menunjukkan bahwa kepercayaan diri juga menjadi variabel mediasi antara kepemimpinan dan kinerja.³⁶

Hasil penelitian lain yang mendukung yaitu oleh Harjono dkk, studi pada pegawai PT Air Manado menemukan bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun kepercayaan diri masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Kepercayaan diri berperan memperkuat efek kepemimpinan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil

³⁵ Timothy A Robbins, Stephen P, Judge, *Organizational Behavior* (Jakarta: Salemba Empat, 2009).

³⁶ Jumira Warlizasusi and Ifanaldi, *Kepemimpinan Transformatif Perguruan Tinggi, Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology.*, 2019.

bahwa kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional dalam organisasi.³⁷

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional, terutama dalam membangun hubungan emosional dan meningkatkan kinerja anggota tim. Hal ini karena pemimpin yang yakin terhadap dirinya lebih mampu menghadapi tekanan organisasi dan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap pengikutnya.³⁸

Berdasarkan hasil analisis, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,591 atau 59,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepercayaan diri (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepemimpinan transformasional (Y) sebesar 59,1%. Sementara itu, sisa 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yaitu prestasi belajar dan konsep diri.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepercayaan diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek psikologis dan perilaku individu. Syahrul Azmi dkk. dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Prestasi Belajar Matematika di SMP Negeri 1 Sakra*" menemukan bahwa kepercayaan diri memberikan kontribusi sebesar 22,7% terhadap peningkatan prestasi belajar siswa.

³⁷ GJ Harjono, B Lumanauw, and VPK Lengkong, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai PT. Air Manado," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3, no. 3 (2015): 1040–49.

³⁸ Farida and Anjani, "Menumbuhkan Jiwa Kepemimpinan Pada Mahasiswa Di Lingkungan Universitas Pamulang."

Hasil ini menunjukkan bahwa siswa yang memiliki tingkat kepercayaan diri tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan akademik dan mencapai hasil belajar yang lebih baik.³⁹

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Amri dengan judul "*Self-Confidence Berbasis Ekstrakurikuler Pramuka terhadap Prestasi Belajar Matematika di SMA Negeri 6 Bengkulu*". Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepercayaan diri yang dibentuk melalui kegiatan ekstrakurikuler Pramuka memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi belajar, dengan kontribusi variabel mencapai 94,1%. Hasil ini menegaskan bahwa kegiatan yang mampu meningkatkan kepercayaan diri siswa dapat menjadi sarana efektif dalam meningkatkan prestasi akademik.⁴⁰

Selain itu, hubungan antara kepercayaan diri dan konsep diri juga telah dibuktikan dalam beberapa penelitian. Salim, Mulyani, dan Wae dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh sebesar 57% terhadap kepercayaan diri siswa.⁴¹ Temuan ini menunjukkan bahwa semakin positif pandangan individu terhadap dirinya sendiri, semakin tinggi pula kepercayaan dirinya. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdurrohman, yang mengungkapkan adanya hubungan yang kuat antara konsep diri dan kepercayaan diri pada siswa

³⁹ Nurhasanah Nurhasanah et al., "Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Sakra," *Griya Journal of Mathematics Education and Application* 3, no. 4 (2023): 571–81, <https://doi.org/10.29303/griya.v3i4.404>.

⁴⁰ Amri, "Pengaruh Kepercayaan Diri (Self Confidence) Berbasis Ekstrakurikuler Pramuka Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 6 Kota Bengkulu."

⁴¹ Elza dkk Fahira, "Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pandohop The Effect Of Self-Concept On Students ' Self-Confidence Phase F" 5 (2025): 44–50.

SMK Negeri 1 Jepara, dengan koefisien korelasi sebesar 0,658. Kedua penelitian ini menegaskan bahwa konsep diri merupakan landasan penting dalam pembentukan kepercayaan diri, dan penguatan konsep diri positif dapat berkontribusi pada peningkatan kepercayaan diri siswa secara signifikan.⁴²

J. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepercayaan diri terhadap kepemimpinan transformasional pada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat, yaitu:

1. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini hanya sebanyak 56 orang, yang dianggap masih kurang representatif untuk mencerminkan kondisi yang sebenarnya.
2. Terdapat banyak variabel lain yang dapat memengaruhi kepemimpinan transformasional: Namun, dalam penelitian ini, peneliti hanya mempertimbangkan satu variabel, yaitu kepercayaan diri.

⁴² Abdurrohman, Bagas Setiawan Dwi Saputra, and Islam Sultan Agung Semarang, "Konsep Diri Dan Kepercayaan Diri Pada Siswa SMK Negeri 1 Jepara," *PSISULA : Prosiding Berkala Psikologi* 6 (2024): 481–88.

3. Keterbatasan dalam referensi dari perspektif Islam mengenai kepercayaan diri dan kepemimpinan transformasional, sehingga pembahasan dari sudut pandang Islam masih dirasa kurang mendalam.